

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL VALE DO SÃO FRANCISCO - FEVASF  
ESCOLA SUPERIOR EM MEIO AMBIENTE - ESMA  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
BÁRBARA RODRIGUES FRIAS

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO EMPRESARIAL  
EMPREGADO X EMPREGADOR

IGUATAMA - MG  
2022

BÁRBARA RODRIGUES FRIAS

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO EMPRESARIAL  
EMPREGADO X EMPREGADOR

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao curso de Administração –  
FEVASF, como requisito para a obtenção  
do título de bacharel em Administração.  
Orientador: Prof. Dr. Lucas Vieira de Faria

IGUATAMA - MG

2022

Dados Internacionais de catalogação na Publicação (CIP)  
Biblioteca Central “Alto São Francisco”

F897 Frias, Bárbara Rodrigues.

Impactos da reforma trabalhista no âmbito empresarial empregado x empregador / Barbara Rodrigues Frias. Fundação Educacional Vale do São Francisco – FEVASF-MG. Iguatama, 2022.

22 f.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Vieira de Faria.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Fundação Educacional Vale do São Francisco – FEVASF-MG, Iguatama, 2022.

1. Reforma trabalhista. 2. Direito do trabalhador. 3.PIB. I.  
Titulo.

CDU 34:331

Catalogação elaborada na Fonte pela Bibliotecária

Letícia Helena Melo - CRB6-2953

BÁRBARA RODRIGUES FRIAS

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO EMPRESARIAL:  
EMPREGADO X EMPREGADOR

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Faculdade Iguatama – FEVASF, como requisito para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Vieira de Faria.

---

Prof. Dr. Lucas Vieira Faria

Fundação Educacional Vale do São Francisco - FEVASF

Orientador

---

Prof. Ma. Renata de Carvalho Ferreira

Fundação Educacional Vale do São Francisco - FEVASF

Examinadora Interna

---

Prof. Esp. Cleiton Magela Luz

Fundação Educacional Vale do São Francisco - FEVASF

Examinador Interno

Iguatama, 14 de dezembro de 2022.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me permitido concluir esta etapa e conquistar o tão sonhado diploma. Agradeço também aos meus pais e avós, que não mediram esforços para que eu pudesse chegar aqui. Aos meus colegas de sala, por todos os conhecimentos compartilhados, e aos meus amigos por todo o incentivo. Em especial, agradeço ao meu orientador Dr. Lucas Vieira de Faria, por toda disponibilidade e atenção para com o desenvolvimento do presente trabalho e à professora Lívia Franciele da Silveira Donini Grassmann pelo incentivo e auxílio na escolha do tema proposto.

## RESUMO

Em vigor desde 11 de novembro de 2017, a reforma trabalhista que foi decretada pela Lei nº 13.467/2017 acarretou mudanças significativas. Referindo-se à antiga CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), foram efetuadas, em média, 100 modificações com a finalidade de regulamentar condutas ilegais adotadas anteriormente pelas empresas. Além disso, a mesma teve como um dos princípios presidir, para que os colaboradores não fossem prejudicados, o trabalho intermitente. O desconcerto orçamentário foi consequência da crise econômica ocorrida no Brasil em 2017. Esta crise teve como reflexo o alto índice de desemprego, que assolava a vida de 14,2 milhões de habitantes, segundo dados publicados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). A partir de tal estatística, mostrou-se necessária a atuação do então governo, que propôs a reformulação e elaboração de novas leis trabalhistas, visando reduzir tal índice. O objetivo geral deste trabalho é expor as alterações decorrentes da reforma trabalhista, bem como os efeitos ocasionados por tais, além das causas que fundamentaram as mesmas, como por exemplo, o alto índice de desemprego. Apesar da proposta bem estruturada, visando a redução da taxa de desemprego, bem como a redução do trabalho informal, a perspectiva após alguns anos do estabelecimento da reforma trabalhista sofreu poucas alterações. Pode-se dizer que a reforma teve influência contrária à proposta inicial, aumentando os índices de trabalho informal. Contudo, é válido ressaltar que a reestruturação das leis trabalhistas, apesar de ter como proposta inicial uma perspectiva diferente da alcançada, acarretou resultados positivos no que diz respeito ao âmbito empresarial, com a redução de custos e a flexibilização de obrigações, mas resultados negativos foram observados no cotidiano dos colaboradores, o que afeta diretamente a qualidade de vida dos mesmos.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista, Direito do trabalhador, PIB.

## ABSTRACT

In force since November 11, 2017, the labor reform enacted by Law No. 13,467/2017 entailed significant changes. Referring to the former CLT (Consolidation of Labor Laws), an average of 100 changes were made in order to regulate illegal conduct previously adopted by companies. In addition, it had as one of the principles to preside, so that employees were not harmed, the intermittent work. The budget imbalance was a consequence of the economic crisis that occurred in Brazil in 2017. This crisis was reflected in the high unemployment rate, which devastated the lives of 14.2 million inhabitants, according to data published by the IBGE (Brazilian Institute of Geography and Statistics). Based on this statistic, the action of the then government proved necessary, which proposed the reformulation and elaboration of new labor laws, in order to reduce this index. Despite the well-structured proposal, aimed at reducing the unemployment rate, as well as the reduction of informal work, the perspective after a few years of the establishment of the labor reform underwent few changes. It can be said that the reform had an influence contrary to the initial proposal, increasing the rates of informal work. However, it is worth noting that the restructuring of labor laws, despite having as an initial proposal a different perspective from the one achieved, resulted in positive results with regard to the business environment, with cost reduction and flexibilization of obligations, but negative results were observed. observed in the daily lives of employees, which directly affects their quality of life.

**Keywords:** Labor reform, Workers' rights, PIB.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Gráfico vagas de emprego criadas no país ano a ano, entre os anos de 2010 e 2020 .....	12
Figura 2 - Gráfico antes e depois da reforma trabalhista com relação à trabalhadores ocupados, desempregados, com carteira assinada, sem carteira assinada e trabalhadores por conta própria entre os anos de 2016 a 2019.....	15
Figura 3 - Taxa de informalidade em % da população ocupada entre os anos de 2016 e 2019. ....	18

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT – Consolidação das leis trabalhistas

PIB – Produto Interno Bruto

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	11
2.1	O mercado de trabalho .....	11
2.2	A reforma trabalhista .....	12
2.3	Consequências da reforma trabalhista .....	13
3	JUSTIFICATIVA .....	14
4	OBJETIVOS GERAIS.....	16
4.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
5	METODOLOGIA .....	17
6	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	17
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
	REFERÊNCIAS .....	20

## 1 INTRODUÇÃO

Em vigor desde 11 de novembro de 2017, a reforma trabalhista que foi decretada pela Lei nº 13.467/2017 acarretou mudanças significativas. De acordo com Carvalho (2017), referindo-se à antiga CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), foram efetuadas, em média, 100 modificações com a finalidade de regulamentar condutas ilegais adotadas anteriormente pelas empresas. Além disso, a mesma teve como um dos princípios presidir, para que os colaboradores não fossem prejudicados, o trabalho intermitente.

De acordo com Gonçalves e Mourão (2020), mesmo determinado período de tempo após a estruturação e vigência da reforma trabalhista, o objetivo principal da mesma não foi alcançado com êxito. Os índices de desemprego continuaram altos, além de também os números referentes ao trabalho informal não terem sofrido nenhuma queda significativa.

Ainda na perspectiva de Gonçalves e Mourão (2020), de forma contrária à proposta inicial, pode-se afirmar que a reforma trabalhista revalida a prática do trabalho informal no Brasil, isto porque, a redução dos direitos, principalmente de caráter financeiros, não favoreceram o aumento da taxa de empregabilidade.

O presente artigo foi desenvolvido com a finalidade de evidenciar a importância da reforma trabalhista no âmbito empresarial e quais as consequências ocasionadas pela mesma. Sob a perspectiva de Carvalho (2017), a reestruturação das leis trabalhistas pode se mostrar não tão eficaz em relação à proposta de formalização dos trabalhos informais, isto porque, tal reestruturação pode representar a diminuição das forças do trabalhador.

Decretada pelo governo Temer, a reforma trabalhista em questão foi uma alternativa encontrada pelos líderes do mesmo para reverter a situação econômica e o desemprego que assolava o Brasil naquele momento segundo Arouca (2018). Os empregos informais que antes não eram regulamentados, também se tornaram foco de tal reforma.

O contrato de terceirização, e algumas obrigações das organizações sofreram alterações. De acordo com Amorim (2018), o contrato de terceirização é cientificamente conhecido como um fator que reduz a eficiência da proteção do

trabalho constitucionalmente falando, isto porque, a terceirização remete à criação de um regime paralelo de prestação de serviços de baixo teor protetivo, o que desfavorece o empregado.

Para Luz e Santin (2009) a existência do trabalho é tão antiga quanto a existência do ser humano, mas com o decorrer do tempo se fez necessária a elaboração de um estatuto que regesse a relação entre empregado e empregador para que o empregado não fosse prejudicado em detrimento do trabalho. Desde então os colaboradores conquistaram melhores condições de trabalho e a forma como exerciam suas profissões, antes não regulamentada, sofreu alterações significativas, e os trabalhadores passaram a ter seus direitos protegidos por lei.

Das alterações advindas da reforma trabalhista, se destaca a criação da modalidade de trabalho intermitente, que permite que o colaborador seja contratado apenas para dias específicos, diminuindo assim, os custos de contratação. Contudo, na perspectiva de Carvalho (2017), tal reestruturação se deu de forma pouco efetiva, visto que, não foram estabelecidos os limites de tempo de inatividade para que se caracterize trabalho intermitente. Diante da metodologia descritiva o presente trabalho tem por objetivo explicitar de forma assertiva, os impactos da reforma trabalhista, em um âmbito organizacional, enfatizando tanto a perspectiva do empregador, quanto a do empresário.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O mercado de trabalho**

O início do século XXI foi marcado pela ascensão econômica do país, isto porque, as taxas de desigualdade e desemprego foram drasticamente reduzidas em resposta ao regime de criação de empregos da época. A partir de 2011, tal ascensão se tornou queda (FIG.1), tendo como resultado a redução em 7% do PIB entre os anos de 2015 e 2016, a reversão de tal cenário se deu a partir de 2017, de forma lenta e gradual, de acordo com Trovão e Araújo (2018).

Figura 1 - Gráfico vagas de emprego criadas no país ano a ano, entre os anos de 2010 e 2020

## Vagas criadas no país ano a ano

\* Dados de 2020 vão até setembro



Ministério da Economia

FONTE: G1, 2020.

Ainda na perspectiva de Trovão e Araújo (2018), a redução da criação de novos empregos, bem como a erradicação de alguns já existentes, se deu pela baixa flexibilidade da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o que reforçou a ideia de que seria necessária uma reestruturação da mesma para que a economia do país voltasse a crescer.

## 2.2 A reforma trabalhista

Para Carvalho (2018), a aprovação da reforma trabalhista em pouco tempo se deu pela justificativa de que a inflexibilidade da Consolidação das Leis Trabalhistas afetava diretamente os índices de desemprego, se fazendo necessária a reformulação de tais leis, para o reestabelecimento da economia.

Alguns benefícios advindos da reforma trabalhista podem ser pontuados, principalmente se tratando da saúde financeira das organizações. Após tal reforma, as organizações foram isentadas da obrigação de arcar com as despesas judiciais advindas de ações movidas por ex-funcionários, desde que as mesmas não sejam

críveis, segundo Schiavi (2017). Neste caso, quem move a ação fica responsável por todos os custos, inclusive honorários de advogados contratados pela organização, portanto, as irregularidades foram praticamente extintas e os custos organizacionais reduzidos.

De acordo com Chagas (2018) após a efetivação da nova lei trabalhista, o número de ações movidas contra organizações teve uma queda considerável, de 45%, isto porque, os colaboradores se preocupam em mover ações e ocasionalmente precisarem assumir as obrigações com os custos do processo judicial.

Como consequência de tal efetivação, as avaliações judiciais passaram a ter a qualidade melhorada, o que ocasionou a efetividade das apurações e extinção de irregularidades que antes, desfavoreciam as organizações e beneficiavam colaboradores. A economia das organizações se mantém estabilizada, visto que, os custos extraordinários com processos judiciais foram reduzidos segundo a perspectiva de Schiavi (2017), e com isto, tais custos se tornaram uma preocupação a menos para as organizações.

### **2.3 Consequências da reforma trabalhista**

Na perspectiva de Chagas (2018), em 2018 houve um aumento de 0,15% na taxa de oferta de empregos, isto porque, devido à possibilidade de subdivisão dos postos de trabalho, os custos para com colaboradores foram reduzidos, possibilitando assim, com que as organizações passassem a ofertar mais vagas com remuneração de até dois salários mínimos. Apesar de tal aumento, após a efetivação da lei, o número de colaboradores com carteira assinada, caiu em 1,5% em relação ao ano anterior.

Ainda de acordo com Chagas (2018), segundo o presidente da Associação Nacional dos Magistrados, Guilherme Feliciano, a nova lei apenas beneficiou as organizações e refletiu o crescimento da taxa de oferta de emprego com baixa remuneração, a economia do país não foi beneficiada. O autor afirma ainda que, além da isenção das obrigações com custos de ações judiciais indenizatórias, as organizações ainda se beneficiam da flexibilidade para a ramificação de postos de

trabalhos. Além disto, a implementação do trabalho intermitente atinge de forma direta a economia das organizações.

Com a reforma trabalhista, a organização pode contratar um colaborador de forma intermitente, ou seja, apenas durante o período em que o mesmo permanece exercendo sua função, sem estabelecimento de um período mínimo de vínculo, segundo Carvalho (2017). Após isto, a organização está isenta das responsabilidades para com o mesmo, não precisando assim remunerá-lo de forma extra, ou contratá-lo por determinado período. Desta forma, o colaborador não precisará ser efetivado, e as obrigações da organização se extinguem.

Como as organizações não são mais obrigadas a efetivar o colaborador por um período mínimo, os custos foram drasticamente reduzidos, visto que, após a alteração das leis, o pagamento de férias e acréscimo de um terço, apesar de ser pago de forma imediata, deverá ser proporcional ao período de vinculação, de acordo com Nogueira (2017).

### **3 JUSTIFICATIVA**

O desconcerto orçamentário foi consequência da crise econômica ocorrida no Brasil em 2017. Esta crise teve como reflexo o alto índice de desemprego, que assolava a vida de 14,2 milhões de habitantes, segundo dados publicados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). A partir de tal estatística, mostrou-se necessária a atuação do então governo, que propôs a reformulação e elaboração de novas leis trabalhistas, visando reduzir tal índice.

O âmbito empresarial sofreu grandes consequências advindas de tal crise, com a desestruturação monetária do país, na tentativa de se manter no mercado, houve um alto número de restrição de contratos trabalhistas. As organizações que mesmo com a redução do quadro de funcionários não conseguiram se manter no mercado, precisaram decretar falência. Como forma de reverter o cenário, a reestruturação das leis trabalhistas se mostrou fundamental.

Apesar da proposta bem estruturada, visando a redução da taxa de desemprego, bem como a redução do trabalho informal, a perspectiva após alguns anos do estabelecimento da reforma trabalhista sofreu poucas alterações (FIG.2).

Pode-se dizer que a reforma teve influência contrária à proposta inicial, aumentando os índices de trabalhadores informais (GONÇALVES; MOURÃO, 2020.).

Figura 2 - Gráfico antes e depois da reforma trabalhista com relação à trabalhadores ocupados, desempregados, com carteira assinada, sem carteira assinada e trabalhadores por conta própria entre os anos de 2016 a 2019.



FONTE: RBA, 2020.

A falta de direitos trabalhistas prejudica de forma expressiva a saúde do trabalhador, especificamente, o informal. A força de trabalho não pode ser considerada mercadoria, por não ser possível desagregá-la da pessoa do trabalhador. Quem vende sua força de trabalho, não tem controle sobre o suprimento da mesma, nem tem condições para estocá-la, por exemplo. Além disso, em função de suas necessidades expressivas, o mesmo não pode aguardar o cenário ideal para ofertar sua mão-de-obra (CARVALHO, 2017, p. 81).

Contudo, é válido ressaltar que a reestruturação das leis trabalhistas, apesar de ter como proposta inicial uma perspectiva diferente da alcançada, acarretou resultados positivos no que diz respeito ao âmbito empresarial, com a redução de custos e flexibilização de obrigações, mas resultados negativos foram observados no cotidiano dos colaboradores, o que afeta diretamente a qualidade de vida dos mesmos.

A reforma trabalhista teve influência positiva no que se diz respeito ao crescimento do PIB, isto porque, possibilitou que as negociações de contrato entre colaboradores e organizações se tornassem mais flexíveis, o que resultou na maximização das ofertas de emprego, visto que, as organizações obtiveram maior autonomia a partir das mudanças propostas.

Por outro lado, os índices de trabalho informal sofreram elevações que contribuíram para a depreciação do trabalhador, isto porque, com a flexibilização concedida às organizações, os colaboradores passaram a migrar entre diferentes organizações em função da modalidade de trabalho intermitente.

## **4 OBJETIVOS GERAIS**

O objetivo geral deste trabalho é expor as alterações decorrentes da reforma trabalhista, bem como os efeitos ocasionados por tais, além das causas que fundamentaram as mesmas, como por exemplo, o alto índice de desemprego.

### **4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Evidenciar a conjuntura econômica e os reflexos da reforma trabalhista no país;
- b) Justificar a elaboração e reestruturação das leis contidas na CLT;
- c) Detalhar os fundamentos da reforma trabalhista;
- d) Analisar as consequências advindas da reforma no cotidiano dos colaboradores, gestores e as estratégias que serão adotadas para diminuir tais consequências;
- e) Retratar o reflexo negativo ocasionado por tal reforma, na saúde dos colaboradores.

## **5 METODOLOGIA**

No presente artigo, foi aplicada a metodologia de caráter descritivo, abordando a modalidade qualitativa com base em revisões literárias que têm como objetivo o estudo de temas relacionados ao tema proposto. Na modalidade qualitativa, a resolução para o problema apontado é enfatizada.

Segundo Nérici (1978), o método é o conjunto uniforme de procedimentos racionais ou prático-rationais que direciona o pensamento para serem alcançados conhecimentos válidos, portanto a consistência dos métodos científicos utilizados no desenvolvimento desta pesquisa, é bastante pertinente.

O embasamento da pesquisa qualitativa se dá a partir de interesses observados no meio onde se realiza o estudo, portanto, é importante que a pesquisa seja bem fundamentada, descartando a possibilidade da utilização de suposições, visando obter respostas concretas que possam responder de forma eficiente os questionamentos levantados pelo estudo.

De acordo com Gill (1999), o principal objetivo da pesquisa descritiva é expor as características de um determinado povo ou local, ou respaldar-se nas adversidades enfrentadas pela sociedade em certo momento. A utilização de técnicas uniformes na análise de dados é uma das características consideráveis da pesquisa descritiva.

Contudo, para o desenvolvimento do presente projeto, será necessária a coleta de dados enxutos, bem como a utilização de ferramentas estatísticas, para se obter respostas pertinentes em relação ao impacto causado pela reforma trabalhista tanto no âmbito organizacional, quanto na vida dos colaboradores.

## **6 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

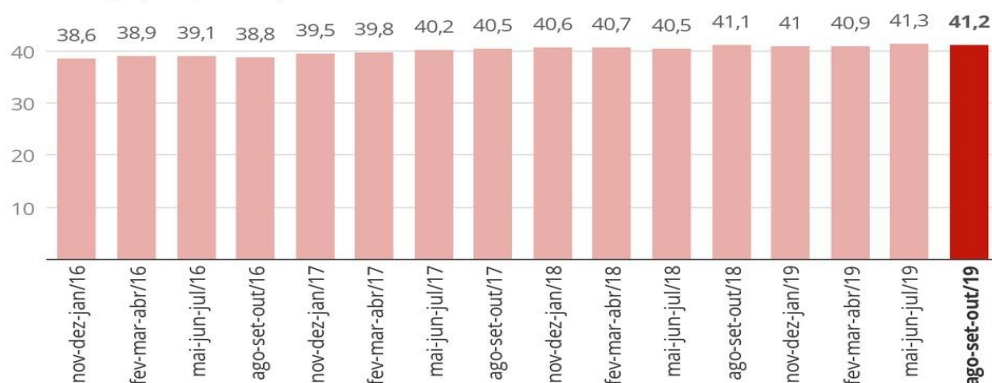
De acordo com Lúcio (2018), os avanços são notoriamente expressivos, com relação às empresas, isto porque, a partir da reformulação da CLT, os empregadores conseguiram flexibilidade na contratação, redução nos custos de contratação e a

precarização do trabalho se tornou evidente, o que culmina no aumento do trabalho informal (FIG.3).

Figura 3 - Taxa de informalidade em % da população ocupada entre os anos de 2016 e 2019

### Taxa de informalidade

Em % da população ocupada



Fonte: IBGE

FONTE: G1, 2019.

Para Lúcio (2018), os impactos da reforma trabalhista poderão ser percebidos ao longo do tempo. A rotatividade fará com que colaboradores admitidos no antigo regime, sejam substituídos por colaboradores que agora, serão admitidos na vigência da reforma trabalhista, o que ocasionará a redução de custos e obrigações por parte das organizações.

Na perspectiva de Filgueiras (2019), após algum tempo em vigor, a reforma trabalhista não superou as expectativas em relação ao aumento de vagas de emprego ofertadas, nem em relação à diminuição da informalidade. De forma contrária à tais expectativas, as taxas de desemprego quase não sofreram alterações, e os índices de informalidade se elevaram.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente trabalho, evidenciou os impactos provenientes da nova legislação trabalhista, tanto no âmbito empresarial, quanto na perspectiva do colaborador. Resultados positivos puderam ser analisados, em relação aos

empregadores, que tiveram suas obrigações flexibilizadas, além da redução nos custos de contratação, que influenciaram diretamente na contratação de novos colaboradores.

Por outro lado, resultados negativos em relação ao aumento do índice de emprego informal puderam ser verificados, isto porque, com a redução de direitos e benefícios adquiridos pelos trabalhadores de maneira formal, o trabalho informal passou a ganhar espaço no cotidiano de colaboradores.

Contudo, pode-se afirmar que a reforma trabalhista teve relevância no cenário econômico brasileiro, apesar de ter alcançado resultados potencialmente contrários à proposta inicial.

## REFERÊNCIAS

- AROUCA, J. C. Reforma trabalhista do governo Temer. Inconstitucionalidade explícita e reação. **Revista unifacts**, n. 212, 2018. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5235/3350>. Acesso em: 20 out. 2022.
- CARVALHO, A. X. de. A reforma trabalhista e o mito da geração de empregos. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 38, p. 12-31, jul./dez. 2018.
- CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, n. 63, out., 2017. p.81-94. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130?mode=full>. Acesso em: 18 set. 2022.
- CHAGAS, P. V. **Após 6 meses, efeitos da reforma trabalhista são controversos, o que mudou?** [S. l.]: UOL, Agencia Brasil, 2018. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/05/11/6-meses-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 20 set. 2022.
- FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Remir, 2019. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60617703/Livro\\_REMIR\\_120190916-53195-18q7sib-libre.pdf?1568687254=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DReforma+Trabalhista+no+Brasil+promessas.pdf&Expires=1672253195&Signature=Z0G9HAqbj09VIVOPIN2bngrX29pV2mkFoVtxYk3C6n-rPz1UxaGPN7wo3yJMzQu4WwjhAOJ9zdzc1HfSQLWb1H9EzQickeyNBqX4cVYMP4TbRH-loolvCZK13u67B13TKRqqUXnrQ1ZY9iuWxGAGCwjU7XtHV6p1mywkAd~0R2ZVSIY oX1~8QMvB~0VM3qG1ioZHuoG3Coi7z1nZrsOIM5itVepeMl8L-50ID-Q0ejAFoeGDpxM1K3KHW7DtC3vmuAcBozPBW~cl-7BjnM8Dq7aykya34WBVkdirHKG5D~Fq64-0jfl0nvcVLBHvvlmRcbEzKRQqZp3XiTBTZ3lrTA\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=14](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60617703/Livro_REMIR_120190916-53195-18q7sib-libre.pdf?1568687254=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DReforma+Trabalhista+no+Brasil+promessas.pdf&Expires=1672253195&Signature=Z0G9HAqbj09VIVOPIN2bngrX29pV2mkFoVtxYk3C6n-rPz1UxaGPN7wo3yJMzQu4WwjhAOJ9zdzc1HfSQLWb1H9EzQickeyNBqX4cVYMP4TbRH-loolvCZK13u67B13TKRqqUXnrQ1ZY9iuWxGAGCwjU7XtHV6p1mywkAd~0R2ZVSIY oX1~8QMvB~0VM3qG1ioZHuoG3Coi7z1nZrsOIM5itVepeMl8L-50ID-Q0ejAFoeGDpxM1K3KHW7DtC3vmuAcBozPBW~cl-7BjnM8Dq7aykya34WBVkdirHKG5D~Fq64-0jfl0nvcVLBHvvlmRcbEzKRQqZp3XiTBTZ3lrTA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=14). Acesso em: 20 nov. 2022.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas. 1999.
- LÚCIO, C. G. O novo mundo do trabalho é flexível, precário e inseguro. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 38, p. 01-11, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/05/Carta-Social-e-do-Trabalho-38.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.
- LUZ, A. F. da; SANTIN, J. R. A evolução histórica da justiça do trabalho e os direitos sociais no Brasil. **Revista Trabalho, justiça e direitos do Brasil**, n. 4, v. 2, nov.

2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/aedos/article/view/10629>. Acesso em: 20 set. 2022.

MOURÃO, Diego Caldeira; GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Os impactos da reforma trabalhista. **Zenodo**, [S.L.], v. 11, n. 40, p. 157-170, 24 out. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5281/ZENODO.4124357>. Acesso em: 20 nov. 2022.

NÉRICI, I.G. **Introdução à lógica**. 5. Ed. São Paulo: Nobel, 1978.

NOGUEIRA, E. dos S. A. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017\\_nogueira\\_eliana\\_contrato\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017_nogueira_eliana_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 out. 2022.

SCHIAVI, M. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTR, 2017.

TROVÃO, C. J.B. M; ARAÚJO, J. B. de. O mercado de trabalho após a reforma trabalhista de 2017. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 38, p. 32-45, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/05/Carta-Social-e-do-Trabalho-38.pdf>. Acesso em: 10 out. 2022.